

Número de registre 10360

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures

Resolució, de 2 de desembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Lleida per al període 1-6-2015 al 31-12-2016 (codi de Conveni número 25000395011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Lleida per al període 1-6-2015 al 31-12-2016, subscrit per les parts negociadores, el dia 4 d'agost de 2015, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

RESOLC

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Lleida per al període 1-6-2015 al 31-12-2016 (codi de Conveni número 25000395011993), al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida, amb notificació a la Comissió negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 2 de desembre de 2015

El director dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Lleida, Octavi Miarnau i Roca

Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de Lleida per al període 1-6-2015 a 31-12-2016 (codi de Conveni 25000395011993)

Transcripció literal del text signat per les parts.

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article preliminar. Determinació de les parts

El Conveni col·lectiu de treball del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruites i verdures de la província de Lleida, hi ha estat subscrit per l'Associació Empresarial Afrucat i els Sindicats FITAG-UGT i CCOO.

Article 1. Àmbit funcional

El Conveni col·lectiu d'empresa té per objecte regular les condicions de treball i ocupació i mantenir un marc de relacions econòmiques i harmòniques entre empresa i treballadors.

Aquest Conveni es fonamenta en la igualtat de drets i obligacions sense cap discriminació per raó de sexe, religió, color, raça, ideologia política o sindical, amb la lògica excepció per al sexe femení dels drets inherents a la maternitat.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'àmbit provincial i, per tant, aplicable a les empreses que radiquin en el territori geogràfic de la província de Lleida.

Aquest Conveni estableix les normes bàsiques i regula les condicions mínimes de treball a les empreses dedicades a la recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruita i verdura, ja siguin titulars de les empreses persones físiques o jurídiques de tota índole.

Article 3. Vigència i durada

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de juny de 2015 i serà vigent fins al 31 de desembre de 2016, independentment de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província.

Un cop finalitzada la durada d'aquest Conveni i mentre no se'n negociï un de nou, restaran vigents, amb el mateix contingut que el Conveni anterior, totes les seves clàusules, tant les normatives com les obligacionals.

Els endarreriments de Conveni s'abonaran com a molt tard durant el mes d'agost.

Article 4. Pròrroques

El Conveni es considera prorrogat per un any natural, llevat que sigui denunciat per qualsevol de les parts, en un termini de 30 dies com a màxim d'antelació a la data de finalització de la seva durada. Si es prorrogués, s'incrementaran tots els conceptes salarials segons l'IPC real de Catalunya experimentat en l'últim any de vigència del Conveni.

CAPÍTOL 2

Jornada, vacances, excedències i llicències

Article 5. Jornada laboral

1. La jornada laboral pers anys 2015 i 2016 queda establerta en 1.784 hores anuals, a raó de 40 hores setmanals de treball efectiu, de mitjana en còmput anual, respectant els festius i els descansos setmanals. S'inclou en la jornada 15 minuts per esmorzar per als treballadors fixes que desenvolupen el seu treball en jornada continuada, i també per als eventuais i fixes discontinus que hagin realitzat una jornada de 5 o més hores consecutives, que es computaran com temps de treball efectiu. La jornada anual que excedeixi de les 1.784 hores tindrà la consideració d'hora extraordinària.

Els treballadors tindran dret a sol·licitar de les empreses la permuta del seu torn de treball amb altres treballadors de la seva mateixa categoria i lloc de treball.

La sol·licitud es farà per escrit amb una antelació de 7 dies com a mínim a la data en la qual s'hagi d'efectuar la permuta. Les empreses resoldran la sol·licitud d'acord amb les necessitats de la producció i comunicaran la seva decisió als interessats i als delegats de personal o comitè d'empresa.

Per als mesos compresos de juny a octubre, ambdós inclosos, es pacta 1 hora diària de flexibilitat, si la feina ho requereix, sobre la jornada diària de 8 hores, i es poden superar les 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. La jornada de treball tindrà una flexibilitat entre 7 i 9 hores. Totes les hores que sobrepassin les 9 hores diàries es consideraran hores extres. Cada hora de flexibilitat de la jornada diària es pagarà mensualment i a preu d'hora ordinària.

Article 6. Jornada en cambres frigorífiques

En matèria de jornada en cambres frigorífiques es distingiran:

a) La jornada de treball en cambres frigorífiques de 0° C a -5° C serà la normal. Quan el treballador hagi de romandre a l'interior de la cambra més de 3 hores ininterrompudes, se li concedirà un descans de recuperació de 10 minuts cada tres hores.

b) La jornada en cambres de -6° C a -18° serà de 6 hores de permanència a l'interior de les cambres. Quan el treballador hagi de romandre ininterrompudament a l'interior de les cambres més d'1 hora, se li concedirà un descans de recuperació de 15 minuts a l'exterior al final de cada hora i se li completarà la jornada normal en treballs que s'hagin de fer a l'exterior de les cambres.

c) A les cambres de congelació de més de -18° C la jornada de treball serà de 4 hores de permanència a l'interior. Quan el personal hagi de romandre més d'1 hora ininterrompudament a l'interior, se li concedirà un descans de recuperació de 20 minuts a l'exterior de les cambres al final d'aquesta hora, i es completarà en tot cas la jornada laboral amb les feines que s'hagin de fer a l'exterior de les cambres.

Aquest personal, en proporció a les temperatures que hagi de suportar, estarà dotat de la roba de protecció necessària.

Article 7. Vacances

Els treballadors fixes compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran d'un total de 22 dies laborables de vacances de dilluns a divendres distribuïts entre els mesos de novembre i maig a fi d'evitar perjudicis a les empreses durant els mesos de més activitat laboral. Les retribucions que han de percebre durant el període de vacances seran el salari i, a més, l'antiguitat.

Pels treballadors fixes discontinus, eventuais, eventuais a temps parcial i interins, l'import de les vacances està prorratejat en el salari hora de les taules annexes.

En cas de baixa per incapacitat temporal (IT), tant per malaltia comuna com per accident de treball, si el treballador no ha iniciat el període de vacances, aquestes vacances no es perdran, sinó que es gaudiran en un altre període.

Article 8. Llicències retribuïdes

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

a) 3 dies per naixement de fill/a.

b) 3 dies naturals en cas de mort dels parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (pares, fills, néts, germans i cònjuge). Quan per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a una altra província, el termini serà de 5 dies.

c) 4 dies, en cas de malaltia greu dels parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

d) 20 dies naturals en cas de matrimoni.

e) 3 hores per visites mèdiques, que s'han de justificar.

f) El temps necessari per assistir a exàmens.

h) Un dia per trasllat del domicili habitual.

- i) El temps necessari per acompanyar a la visita mèdica parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- j) La suma total de les hores remunerades per l'empresa en els apartats e), i) no superarà en cap cas les 45 hores anuals.
- k) Dos dies per accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si, per aquest motiu, el treballador ha de fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies.
- l) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu. S'entén el compliment d'un deure de caràcter públic i personal la renovació de residència i estrangeria.
- m) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- n) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer en l'horari de la jornada de treball.

2. Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, les treballadores tindran dret a 1 hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, si ho vol, podrà substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la seva jornada amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes, que serà de 14 dies laborals.

Aquest permís el podran gaudir indistintament la mare o el pare, en cas que ambdós treballin.

2 bis. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin d'estar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. També tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Per a gaudir d'aquest permís caldrà ajustar-se a allò que preveu l'apartat 4 d'aquest article.

3. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe un menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de l'atenció i cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se sol, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del període de lactància i de la reducció de jornada, previstos als apartats 2 i 3 d'aquest article, correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de avisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos als apartats 2 i 3 d'aquest article les resoldrà la jurisdicció competent a través del procediment establert a l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

5. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es facin servir a l'empresa.

Aquests drets es podran exercir en els termes que, per aquests supòsits concrets, s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o conforme a l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora, i s'aplicaran les regles establertes a l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

Quan s'hagin esgotat les 45 hores de permís retribuït, els treballadors tindran dret a permisos no retribuïts pel temps necessari per acompanyar a la visita mèdica els parents fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat que no es preveuen a l'apartat e) i) del punt 1 anterior.

Un dia en cas de matrimoni de pares, fills i germans.

Article 9. Excedències

1. Excedència voluntària:

a) Els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni que tinguin el caràcter de fixos de plantilla i fixos discontinus podran sol·licitar l'excedència voluntària quan faci 1 any que treballen a l'empresa. La permanència en aquesta situació no podrà ser inferior a 6 mesos ni superior a 2 anys, i causarà baixa definitiva l'excedent que no sol·liciti el reingrés amb una antelació no inferior a 30 dies a la data del venciment, si l'excedència és superior a un any, i a 15 dies si és inferior a aquest termini.

b) Els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni tindran dret a sol·licitar l'excedència voluntària per a tenir cura de fills i familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat en els termes establerts a la Llei 39/99, de 5 de novembre, de conciliació de la vida familiar i laboral.

c) Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de les esmentades a l'apartat anterior, el treballador o la treballadora haurà de cobrir un nou període de 4 anys, almenys, de servei efectiu a l'empresa.

d) El treballador o la treballadora haurà de comunicar per escrit a l'empresa l'inici del gaudi de l'excedència amb 30 dies naturals d'antelació. La comunicació de la sol·licitud haurà de consignar la data d'inici del període d'excedència i la durada.

e) Dins del termini dels 30 dies següents a la sol·licitud del treballador o la treballadora, l'empresa li lliurarà un escrit en el qual es comunicarà la decisió respecte de l'excedència per al període sol·licitat, sempre que es compleixin els requisits perquè sigui procedent, i en el cas que no hi hagi resposta en aquest termini, es considerarà acceptada.

f) Excedència forçosa.

S'ajustarà a la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Es concedirà als treballadors i treballadores que exerceixin càrrecs electius d'àmbit comarcal, provincial, autonòmic o superior en les organitzacions sindicals més representatives, segons l'article 9.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

La sol·licitud d'excedència forçosa es comunicarà a l'empresa amb 30 dies d'antelació a ser efectiva, sempre que el motiu de l'excedència ho permeti.

g) Reserva del lloc de treball per a tenir cura de fills i familiars.

Els treballadors i les treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per a l'atenció i cura de cada fill, ho sigui per naturalesa o per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 1 any, els treballadors i les treballadores per a l'atenció i cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'accident o malaltia no pugui valer-se sol i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta excedència donarà fi a la que, si s'escau, s'estigui gaudint.

El període que el treballador romangui en situació d'excedència, d'acord al que estableix aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador o treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional. Per poder participar-hi haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Article 10. Drets de la dona treballadora en el cas d'embaràs

1. En el cas que una treballadora embarassada estigui exposada a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la seva salut o en la del fetus, o desenvolupi qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, i que pugui tenir repercussió en l'embaràs, l'empresari ha d'adoptar les mesures que calgui a fi d'evitar l'exposició a aquest risc.

2. La dona embarassada tindrà els drets següents:

a) La no-realització de feines nocturnes o de feines de torns.

b) Preferència per ocupar un lloc de treball o una funció diferent que sigui compatible amb el seu estat. El canvi de lloc o de funció s'ha de dur a terme fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la reincorporació al lloc anterior.

c) Les treballadores embarassades podran absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part sempre que ho avisin prèviament a l'empresari i justifiquin la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

3. L'empresari ha de determinar, després d'haver-ho consultat amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte.

S'aplicaran íntegrament les normes legals sobre la protecció de la maternitat i especialment la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Article 11. Protecció del treballador

Els treballadors i les treballadores que per accident, malaltia o altres circumstàncies vegin disminuïda la seva capacitat, seran destinats a llocs de treball adequats a les seves aptituds, dintre de la localitat on presten el seus serveis, sempre que això sigui possible.

Article 12. Absència del treball

En totes les situacions d'absència del treball, el treballador presentarà els justificants en el termini màxim de dos dies des que li siguin requerits per l'empresa. Les absències del treball motivades per detenció del treballador, sigui quina sigui la causa, si no hi ha sentència condemnatòria, es consideraran com a suspensió del contracte, durant el temps que duri la detenció, segons l'article 45 de l'Estatut dels treballadors.

Article 13. Garantia de compliment d'obligacions socials

Les empreses lliuraran fotocòpia del comunicat d'alta a la Seguretat Social, degudament diligenciat per l'INSS, a tots els treballadors que faci un mes com a mínim que són al seu servei, sempre que ho sol·licitin, en un termini de deu dies.

Article 14. Formació professional i cultural

El treballador tindrà dret als permisos sense retribuir següents:

a) Els permisos que calgui per presentar-se als exàmens. També tindrà preferència per escollir el torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, en el cas que cursi estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. En aquest cas ho comunicarà a l'empresa amb 7 dies d'antelació com a mínim.

b) Els treballadors tindran també dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional o els permisos que calgui per a formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball, un cop concedit el permís de l'empresa d'acord amb les necessitats de producció.

CAPÍTOL 3

Retribucions

Article 15. Retribució salarial

1. Pel període del 1-6-2015 al 31-12-2015 l'increment serà del 0.75%, sobre les taules definitives del 2014-2015, segons la taula salarial que figura en l'Annex I.

Els increments salarials aquí pactats s'aplicaran des de l'1-6-2015, al mes d'agost s'hauran de satisfer les diferències corresponents als mesos de juny i juliol.

2. Per l'any 2016 es pacta un increment de l'1% sobre les taules definitives de l'any 2015, segons la taula salarial que figura en l'Annex I.

En finalitzar cada any de vigència del Conveni col·lectiu si l'IPC de Catalunya sobrepassa el 2,5% d'increment respecte a l'any anterior, es produirà una revisió salarial d'un 0.5%

El salari dels treballadors eventuais tindrà el mateix increment que el dels fixes discontinus (mateixa quantitat en euros o cèntims).

El sou dels treballadors fixes discontinus, eventuais, eventuais a temps parcial i interins és el que s'especifica a les taules salarials de l'Annex I, i que inclou la part proporcional de vacances, gratificacions extraordinàries diumenges i festius.

Article 16. Antiguitat

Els treballadors fixes afectats per aquest Conveni percebran com a compensació per l'antiguitat a l'empresa, un cinc per cent del salari per cada quadrienni, d'acord amb les quantitats que, per cada nivell professional, s'especifiquin a les taules annexes, sense perjudici dels drets adquirits per aquest concepte. Els treballadors fixes discontinus tindran els mateixos drets que els fixos. I necessitaran per la consolidació de cada quadrienni que hagin treballat a l'empresa mil dies.

Article 17. Bestretes

Els treballadors afectats per aquest Conveni tindran dret a percebre bestretes a compte del treball ja realitzat, abans del dia assenyalat per al pagament.

Article 18. Gratificacions extraordinàries

En els mesos de juliol i de desembre, les empreses pagaran als seus treballadors una paga corresponent a trenta dies del salari i el complement d'antiguitat.

Pels treballadors fixes discontinus, eventuais, eventuais a temps parcial, l'import d'aquest concepte està prorratejat al salari hora especificat a les taules annexes.

Article 19. Hores extraordinàries

Per cada hora de treball que es realitzi a partir de la jornada ordinària de treball de 8 hores i en campanya a partir de les 9 hores, s'abonarà el 50% sobre el salari que correspongui a cada hora ordinària. El còmput d'hores extraordinàries es farà, de comú acord, entre empreses i representants dels treballadors.

S'estableix un plus festiu per quan es treballin els dies festius intersetmanals i diumenges de 15 euros/dia.

Article 20. Sortides, viatges, dietes i desplaçaments

Els treballadors que per necessitats de l'empresa hagin de realitzar un servei fora de l'empresa tindran dret que se'ls paguin les despeses que hagin tingut, un cop feta la justificació corresponent.

Article 21. Plus de treballs nocturns, tòxics, penosos i perillosos

Les hores treballades entre les 22 hores i les 6 hores, com també les feines qualificades com a excepcionalment perilloses, tòxiques o penoses per l'autoritat laboral competent, tindran una retribució del salari que es cobri en cada moment més un 25%.

CAPÍTOL 4**Jubilació, assistències i indemnitzacions****Article 22. Premis de jubilació**

Les empreses afectades per aquest Conveni concediran un complement d'ajuda per a la jubilació anticipada a tots els treballadors que hagin estat en actiu a l'empresa un mínim de 10 anys i es jubilin voluntàriament sempre que hi estigui d'acord l'empresa, segons les quantitats següents:

Als 60 anys d'edat.....	11 mensualitats
Als 61 anys d'edat.....	10 mensualitats
Als 62 anys d'edat.....	9 mensualitats
Als 63 anys d'edat.....	8 mensualitats

Aquestes mensualitats es calcularan a raó del salari i el complement d'antiguitat que es percebin al moment de la jubilació.

Article 23. Jubilació parcial

El treballador/a tindrà dret a la jubilació parcial si així ho decideix i compleix els requisits necessaris.

Article 24. Assistència

En el cas d'IT derivada de malaltia comuna, acreditada mitjançant la corresponent baixa mèdica lliurada pel facultatiu, el treballador tindrà dret a:

El 100% del seu salari real en el cas d'ingrés en un centre hospitalari o clínic, sempre que aquesta hospitalització superi les 48 hores consecutives, i mentre duri.

El 75% del seu salari real en el cas que no es doni aquest ingrés en centre hospitalari o clínic, durant 120 dies a l'any com a màxim. La diferència entre el que pagui la Seguretat Social i els percentatges abans esmentats, en ambdós casos, aniran a càrrec de l'empresa.

Article 25. Indemnització en cas de mort o invalidesa permanent total, absoluta i gran invalidesa derivada d'accident

La indemnització en els supòsits de mort o d'invalidesa permanent total derivades d'accident serà de quinze mil (15.113) euros, tant si l'accident ha tingut lloc en la vida professional com en l'extraprofessional (24 hores del dia). La indemnització en els supòsits d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident serà de trenta mil (30.225) euros, tant si l'accident ha tingut lloc en la vida professional com en l'extraprofessional (24 hores del dia).

Article 26. Normes que cal seguir en cas d'absència del centre de treball

1. Normes generals

a) Tota absència ha de ser coneguda i notificada per part del treballador amb anterioritat.

b) Haurà de justificar-se documentalment el motiu de l'absència.

2. Casos específics

a) Faltes de puntualitat: s'aplicarà la legislació vigent, i es descomptarà el temps perdut a preu de cost.

b) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu.

c) El temps necessari per a obtenir el DNI es retribuirà una vegada cada 5 anys.

d) Citació de jutjats: la citació serà el justificant de l'absència i serà temps retribuint.

e) Permisos particulars: es descomptaran a preu de cost.

CAPÍTOL 5

Seguretat i higiene

Article 27. Seguretat i higiene

1. Seguretat i higiene

1.1. El treballador, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene.

1.2. El treballador està obligat a observar en la seva feina les mesures legals i reglamentàries de seguretat i higiene.

1.3. En la inspecció i control de les mesures que siguin d'observança obligada per l'empresari, el treballador té dret a participar-hi per mitjà dels seus representants legals en el centre de treball, si no es disposa d'òrgans o centres especialitzats competents en la matèria, d'acord amb la legislació vigent.

1.4. L'empresari estarà obligat a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene als treballadors que contracti, o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar una nova tècnica que pugui ocasionar riscos greus per al mateix treballador o per als seus companys o tercers, ja sigui amb serveis propis, ja sigui amb la intervenció dels serveis oficials corresponents. El treballador està obligat a seguir aquests ensenyaments i a fer les pràctiques, quan es facin dins de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte en la jornada laboral del temps que s'hi hagi invertit.

1.5. Els òrgans interns de l'empresa competents en matèria de seguretat i higiene o, si no n'hi ha, els representants dels treballadors en el centre de treball, que aprecin una probabilitat seriosa i greu d'accident per la inobservança de la legislació aplicable en la matèria, requeriran l'operari per escrit perquè adopti les mesures oportunes que facin desaparèixer l'estat de risc; si la petició no és atesa en un termini de 4 dies, s'adreçaran a l'autoritat competent; aquesta, si aprecia les circumstàncies al·legades, mitjançant resolució fundada, requerirà l'empresari perquè adopti les mesures de seguretat apropiades, o que suspengui les seves activitats a la zona o local de treball, o amb el material en perill. També podrà ordenar, amb els informes tècnics precisos, la paralització immediata del treball, si s'estima un risc greu d'accident.

Si el risc d'accident és imminent, la paralització de les activitats podrà ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat, o pel 75% dels representants dels treballadors en empreses amb processos discontinus i de la totalitat dels treballadors en aquelles que el procés sigui continu; aquest acord es comunicarà immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, que en 24 h anul·larà o ratificarà la paralització acordada.

2. Reconeixements mèdics

2.1. Els treballadors afectats per aquest Conveni tindran el dret i el deure d'una revisió mèdica general completa i suficient almenys una vegada a l'any, que inclourà tot allò relatiu a possibles riscos de malalties òssies, una audiometria i un electrocardiograma. Quan manipulin o facin servir substàncies corrosives, infeccioses, irritants, pulverulentes o tòxiques, que especialment posin en perill la salut o la vida dels treballadors, s'efectuaran els reconeixements amb la freqüència que requereixi cada cas i almenys dos a l'any.

L'empresa facilitarà els mitjans necessaris perquè aquestes revisions puguin portar-se a terme dins de la jornada de treball.

Si com a conseqüència d'aquests reconeixements, o per consulta a la Seguretat Social, es diagnostica al treballador una malaltia ocasionada per les condicions de treball, aquesta es considerarà a tots els efectes com a malaltia laboral.

3. Serveis d'higiene

3.1. Tot centre de treball disposarà de proveïment suficient d'aigua potable, així com de sales de vestidors, dutxes i serveis, conforme al que es disposa en els articles 38 a 41 de l'ordenança general de seguretat i higiene.

4. Neteja de menjadors i serveis d'higiene

4.1. Els treballs de neteja de menjadors, vestidors, dutxes i serveis els realitzarà el personal adscrit a la secció de neteja. Quan no existeixi aquesta secció, aquest tasca recaurà en el treballador que habitualment la dugui a terme o en una empresa exterior.

En tot allò que no està regulat en aquest Conveni d'empresa, s'atendrà a la legislació vigent sobre aquesta matèria, així com als convenis de l'oït signats i ratificats per Espanya.

5. Farmaciola

5.1. Les empreses del sector hauran de disposar d'una farmaciola amb tot el material necessari per als primers auxilis que haurà d'estar situada en un lloc visible de l'empresa.

6. Pantalles d'ordinadors

S'acorda que les persones que treballin ininterrompudament davant d'una pantalla durant 4 hores, tindran dret a un descans pel temps que marqui la normativa vigent.

Article 28. Roba de treball

Les empreses lliuraran als seus treballadors, a l'inici de la campanya, la roba de treball necessària per a l'exercici efectiu de les tasques encomanades, que serà la següent:

- Dones: calçats, dues bates i dos parells de guants a l'any.
- Homes: calçats, dues granotes de dues peces i dos parells de guants a l'any.

En cas de deterioraments o trencament, l'empresa els renovarà.

L'empresa lliurarà roba d'abric adient als treballadors que facin tasques a l'interior de les cambres frigorífiques.

Article 29. Menjador

Sense perjudici d'allò que estableix la legislació vigent sobre menjadors per a treballadors, l'empresa habilitarà en el centre de treball, i sempre que les seves circumstàncies li permetin, un local amb les condicions higièniques adequades, dotat de taules, cadires, aigua potable i condicionat per poder escalfar el menjar i ser utilitzat com a menjador.

CAPÍTOL 6

Classificació del personal

Article 30. Classificació dels treballadors segons la seva permanència

a) Fixes. Aquells treballadors que prestin els seus serveis en l'empresa d'una forma continuada i permanent, es consideraran fixes.

b) Fixes discontinus. Aquells treballadors que realitzin treballs normals i propis del sector d'activitat discontinua de cada campanya es consideraran fixos discontinus. Igualment, tindran la condició de fixes discontinus aquells treballadors/es que hagin treballat a la campanya anterior i els cridin al començament o durant la campanya. Els treballadors fixes discontinus tindran garantit, en cas de treballar, un mínim de 4 hores diàries.

Definició. Adquiriran la condició de treballador fix discontinu els treballadors que hagin estat contractats per les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu, en virtut de successius contractes de durada determinada, amb independència que els faci directament l'empresa o a través d'ETT, legalment constituïda per a realitzar treballs que tinguin caràcter de fix discontinu dins del volum normal d'activitat de l'empresa,

sempre que la seva contractació i la seva prestació de serveis respongui a la mateixa causa i característiques i hagi acumulat 400 dies. El contracte de treball s'entén que és per temps indefinit encara que no es prestin serveis tots els dies que, en el conjunt de l'any, tenen condicions especials laborals amb caràcter general, quan es tracta de realitzar treball fix i periòdic en l'activitat de l'empresa, però en caràcter discontinu.

El règim de drets i obligacions d'aquests treballadors serà el regulat en aquest Conveni col·lectiu en proporció al temps efectivament treballat.

Temporada. Les parts reconeixen les dificultats que suposa fixar a priori quina serà la temporada o campanya durant la qual prestaran els seus serveis els treballadors fixos discontinus, perquè l'inici i l'acabament responen a circumstàncies alienes a l'empresa, no obstant això, a tall il·lustratiu, i sense que això signifiqui que no pugui ampliar-se o reduir-se en un futur, actualment s'entendrà comprès en l'espai temporal entre l'1 de juny i el 30 d'octubre.

Crida. El treballador fix discontinu serà cridat cada vegada que sigui necessari i s'hagin de realitzar les activitats i funcions per a les quals va ser contractat, durant la temporada o campanya definida a l'apartat anterior, de manera gradual en funció de les necessitats requerides pel volum del treball per ordre negatiu d'antiguitat en la subscripció de contracte de treball fix discontinu.

En les seccions amb treballadors fixes discontinus no es contractarà cap treballador eventual mentre hi hagi treballadors fixes discontinus que encara no s'hagin cridat.

Ordre de sortida. L'empresa anirà comunicant al treballador fix discontinu el cessament en la prestació de serveis per als quals va ser contractat a cada campanya amb l'antelació suficient. El cessament d'aquest treballador serà en ordre invers en què va ser contractat.

Forma de crida. A aquests efectes es farà una primera crida telefònica i en el supòsit que sigui infructuosa, per mitjà de comunicació escrita amb justificació de recepció. Amb una antelació mínima de quatre dies naturals. El treballador fix discontinu que no acudeixi a dues o més crides efectuades per l'empresari, sempre que les faci d'acord amb els apartats anteriors, sense al·legar ni justificar documentalment una causa suficient i aliena a la voluntat del treballador, durant les 48 hores següents a l'absència, quedarà automàticament exclòs de la llista de personal fix discontinu, amb caràcter definitiu per a futures crides.

Proporcionalitat. Els treballadors fixes discontinus tindran els mateixos drets que els treballadors fixes a jornada completa, regulats en aquest Conveni col·lectiu en proporció al temps efectivament treballat, amb les excepcions que es pactin expressament en aquest Conveni col·lectiu.

Preferència. Els treballadors fixes discontinus contractats en virtut d'aquest article tindran preferència en la cobertura de les vacants de llocs de treballs fixes a temps complet de la mateixa secció.

El treballador fix discontinu que sigui baixa per incapacitat temporal (IT), a l'efecte de futures crides, se li computaran com a dies de treball els dies que pel seu nombre d'ordre de crida li hagi correspost treballar en el cas que no hagi tingut el contracte suspès per IT.

Al començament de cada campanya, les empreses estaran obligades a elaborar i publicar el cens de treballadors discontinus per cada centre de treball i per categories professionals, i dins d'aquestes categories, per antiguitat a l'empresa. Les empreses lliuraran una còpia al Comitè d'Empresa o als delegats de personal.

Quan la crida dels fixes discontinus es faci de forma puntual, l'empresa garantirà un mínim de 4 hores de treball efectiu.

c) Eventuals. Aquells que, sense tenir relació permanent amb l'empresa, són contractats per un temps determinat, per circumstàncies de mercat, acumulació de treball, excés de comandes o raons de campanya o temporada, encara que es tracti d'una activitat normal de l'empresa, es consideraran eventuals.

d) Eventuals a temps parcial. Aquells treballadors que, per les circumstàncies assenyalades a l'apartat anterior, són contractats per un temps determinat per treballar un nombre específic d'hores al dia o a la setmana o de dies a la setmana o al mes, inferiors a la jornada habitual de treball en l'activitat, es consideraran eventuals a temps parcial.

e) Interins. Els treballadors contractats per substituir els fixes o fixes discontinus, als quals afecti l'horari i la classificació professional, així com la feina que el treballador substituït efectuava, es consideraran interins. En cas que el treballador substituït no es reincorpori al lloc de treball i quedi sense efecte la causa que va produir la substitució, els interins tindran preferència per ocupar la seva plaça, davant de qualsevol altre treballador.

Article 31. Classificació de les categories del personal segons la seva funció

La classificació de les categories segons la funció realitzada ve determinada per cinc nivells, d'acord amb l'escala següent:

Nivell 1

Personal directiu: com director, director general, gerent.

Nivell 2

Cap de Departament (tècnics): especialistes com cap de comptabilitat, cap de vendes, cap de compres.

Nivell 3

Cap de Secció (oficials): vindrien a ser experts en un ofici com encarregats, oficials administratius, electricistes, mecànics, instal·ladors, frigoristes, carreters, conductors, xofers, etc.

Nivell 4

Auxiliars d'oficials: treballadors que, sense ser oficials, realitzen tasques de suport als oficials o feines que no requereixen uns alts coneixements d'ofici com auxiliar administratiu, telefonista, estibador.

Nivell 5

Operaris de producció: aquells treballadors que tindran com a funció envasar, etiquetar, preparar comandes, seleccionar fruita i altres en funció de les necessitats de la campanya com entrar fruita, càrrega i descàrrega, etc. Com manipulador, envasador/a, netejador/a, peó.

Article 32. Mobilitat funcional

L'organització del treball es facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, d'acord amb la legislació vigent. En aplicació d'aquest principi, la direcció de l'empresa a través dels òrgans adequats manarà el treball a realitzar. Els treballadors podran realitzar feines de categoria inferior a la seva sense pèrdua de cap tipus econòmic si no hi ha feina de la seva categoria i professió.

CAPÍTOL 7

Ingressos, ascensos i cessaments

Article 33. Contractació de personal

Les empreses contractaran el personal fix discontinu, eventual a temps parcial i interí, d'acord amb la legislació vigent, per escrit i en tres exemplars, en lliuraran una còpia al treballador i en dipositaran una altra a l'OTG que correspongui.

D'acord amb el RDL 8/1997, de 16 de maig, i el RD 2720/1998, de 18 de desembre de 1998, les empreses podran formalitzar contractes eventuais de durada determinada, quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes ho exigeixin, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa.

S'incentivarà la conversió d'aquests contractes en contractes per al foment de la contractació indefinida i la transformació en indefinits dels contractes de durada determinada o eventual, d'acord amb les condicions i efectes previstos en la disposició addicional quaranta-tresena de la Llei 50/1998, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

Els llocs de treball eventuais i fixes que l'empresa pugui necessitar en el futur seran ocupats pels treballadors amb més dies de treball acumulats en el departament al qual hagin de ser destinat (producció), per això, i anualment, s'elaborarà una llista amb el nombre de dies acumulats que hagi treballat cada treballador. Si un treballador renuncia a un lloc eventual o fix assignat per l'empresa, significarà la seva renúncia a formar part d'aquesta llista, de la qual serà baixa.

Article 34. Període de prova

El personal de nou ingrés tindrà caràcter provisional durant un període de prova variat, sempre que ho concertin per escrit, segons l'índole de la tasca que s'ha de realitzar d'acord amb les escales següents:

Tècnic titulat.....	30 dies de treball efectiu
Resta de personal.....	7 dies de treball efectiu“

La situació d'incapacitat laboral transitòria interromprà el període de prova.

Durant els períodes que s'indiquen, tant el treballador com l'empresa podran desistir de la prova o rescindir el contracte sense previ avís ni dret a indemnització.

El treballador gaudirà durant el període de prova de la retribució que correspongui a la categoria professional de treball en què estigui classificat. El període de prova es computarà a efectes d'antiguitat.

Superat el període de prova, el treballador passarà a formar part de la plantilla de l'empresa amb la categoria que correspongui en cada cas, sense alterar la naturalesa temporal o indefinida del contracte.

Article 35. Ascensos

Tot el personal de l'empresa tindrà, en igualtat de condicions i amb les excepcions que més endavant s'indiquen, dret de preferència per cobrir les vacants existents en qualsevol dels grups professionals de l'empresa.

Els ascensos s'efectuaran seguint les normes que s'expressen a continuació:

Personal tècnic: les vacants del personal tècnic es cobriran lliurement d'acord amb els títols corresponents, la competència professional i el do d'organització i comandament que necessiten els designats per cobrir el lloc vacant.

Personal administratiu: les vacants del personal administratiu es cobriran d'acord amb les normes següents:
a) Les vacants de caps administratius de primera es cobriran amb personal lliurement designat per l'empresa.

b) La resta de vacants de personal administratiu es proveiran mitjançant antiguitat, previ examen d'aptitud entre els treballadors de la categoria immediatament inferior i la resta dels treballadors que sol·licitin la vacant, independentment del grup professional en el qual estiguin enquadrats. Queda exceptuat el lloc de caixer, que serà cobert per l'empresa.

Personal obrer: les vacants d'aquest grup es cobriran per antiguitat, dins de cada especialitat, entre el personal de la categoria immediatament inferior i sempre que aquell a qui correspongui sigui declarat apte en la prova eminentment pràctica a què sigui sotmès. Si falta personal apte es cobrirà amb personal aliè a l'empresa.

Quan les places vacants s'hagin de cobrir mitjançant proves d'aptitud, l'empresa anunciarà, en els seus centres de treball, amb una antelació no inferior a dos mesos de la data de celebració de la prova, les vacants o llocs a cobrir, les dates en què s'efectuaran els exercicis, els programes que caldrà desenvolupar, les condicions que es requereixin per aspirar-hi, la forma de celebració, els mèrits, títols, diplomes i altres requisits que considerin preferents, per tal d'acreditar la capacitat professional dels interessats.

Article 36. Cessaments

Els treballadors que cessin voluntàriament en les empreses estan obligats a fer-ho saber, complint com a mínim els terminis de preavis següents:

Nivells 1,2,3 i 4.....	30 dies naturals
Nivells 5.....	15 dies naturals

En el cas contrari, es retraurà, en concepte d'indemnització, un dia de salari per cada dia que s'hagi trigat a avisar, es deduirà de la liquidació que es practiqui o fins on arribi aquesta.

Dos dies abans de l'acabament de la relació laboral, l'empresa estarà obligada a facilitar al treballador una còpia de la liquidació que s'hagi de practicar per aquest motiu.

CAPÍTOL 8

Drets sindicals

Article 37. Drets i garanties sindicals. Acció sindical. Drets sindicals

La direcció de les empreses afectades per aquest Conveni respecte del dret dels treballadors de sindicar-se lliurement admet que els treballadors afiliats a una central sindical puguin celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical, no pot condicionar l'ocupació d'un treballador al fet que no s'afiliï o renunciï a l'afiliació sindical, ni tampoc a acomiadar-lo o perjudicar-lo tant econòmicament com socialment, per motiu de la seva afiliació o activitat sindical. Les centrals sindicals poden trametre informació sindical als seus representants en el si de les empreses a fi que sigui distribuïda entre els treballadors. A les empreses hi haurà taulers d'anuncis, on els sindicats, degudament implantats, podran inserir comunicacions per als treballadors.

Les centrals sindicals que hagin obtingut més del 30% de vots a les eleccions a comitès d'empresa o delegats de personal i a les empreses amb més de 50 treballadors, són representades per un delegat sindical. La representació s'acredita de manera fefaent i es reconeix tot seguit al delegat sindical esmentat la condició de representant del sindicat a tots els efectes.

Els delegats sindicals han de ser treballadors de l'empresa i designats de conformitat amb els estatuts de la central sindical que representen.

Drets dels delegats sindicals

El delegat sindical representa i defensa els interessos del sindicat que representa i dels afiliats en les empreses i serveix d'instrument de comunicació entre la seva central sindical i la direcció de l'empresa, assisteix a les reunions del comitè d'empresa, del comitè de seguretat i higiene i de treball i de les comissions d'interpretació d'aquest Conveni, amb veu i vot. Té dret a la mateixa informació que la direcció de l'empresa posa a disposició del comitè d'empresa. Tal com està regulat a la llei i en aquest Conveni, té les mateixes garanties i els mateixos drets reconeguts per la llei i aquest Conveni, igual que el comitè d'empresa.

El delegat sindical és escoltat per la direcció de l'empresa en el tractament d'aquells problemes que afecten els afiliats a la seva central sindical.

És també informat i escoltat per la direcció de l'empresa amb caràcter previ:

- Dels acomiadaments i les sancions que afectin els afiliats de la central sindical que representa.

- En matèria de reestructuració de plantilles, regulació d'ocupació, trasllat de treballadors des del centre de treball i de projectes o accions empresarials que puguin afectar substancialment els interessos dels treballadors, la implantació o la revisió dels sistemes d'organització del treball i les seves possibles conseqüències.

Pot recaptar quotes als treballadors afiliats a la central sindical que representa, repartir propaganda d'interès per als treballadors i mantenir-hi reunions.

Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als treballadors, la direcció de l'empresa posa a disposició de la central sindical, la representació de la qual correspon al delegat sindical, un tauler d'anuncis situat dins les empreses i en un lloc de fàcil accés per als treballadors de l'empresa.

En matèria de reunions, se celebraran sempre que sigui necessari o a petició d'una de les parts. Les empreses faciliten la utilització d'un local, sempre d'acord a les seves possibilitats, perquè el delegat sindical hi exerceixi les funcions que li corresponguin, a petició dels treballadors afiliats a les centrals sindicals. La direcció de les empreses descompta de la nòmina mensualment l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat ha de trametre un escrit a la direcció de l'empresa en què consti l'ordre de descompte i la central sindical a la qual pertany. La direcció de l'empresa efectua el descompte esmentat i lliura al treballador que les centrals sindicals designin l'import de les quotes recaptades als afiliats.

Funcions dels representants sindicals: comitès i delegats.

Les funcions principals dels representants dels treballadors reconeguts legalment, seran les següents:

a) Tindran accés al llibre de matrícula o a les llistes dels treballadors fixos discontinus, on constarà l'antiguitat inicial, que facilitarà l'empresa.

b) Informació dels expedients per faltes greus o molt greus.

c) L'empresa els facilitarà informació anticipada en els assumptes següents:

1. Iniciació d'expedients per reestructuració de plantilla i per cessaments totals o parcials, definitius o temporals.

2. Plans de formació professional de l'empresa.

3. Trasl·lat total o parcial d'instal·lacions.

d) Rebre informació de les diferents modalitats de contractes de treball que es fan servir a l'empresa, com també dels documents relatius a l'acabament del contracte laboral o al canvi de contracte.

e) Rebre informació de les situacions de possible absentisme laboral.

Aquestes funcions s'entenen sense perjudici de les establertes en la legislació vigent.

Excedències

Pot sol·licitar l'excedència el treballador en actiu que tingui càrrec sindical d'àmbit provincial, regional o nacional, o al secretariat del sindicat respectiu, en qualsevol de les seves modalitats. Roman en aquesta situació mentre exerceixi aquest càrrec i es reincorpora a l'empresa, si ho sol·licita, en el termini d'un mes, un cop finalitzat l'exercici del càrrec. S'actua de conformitat amb la legislació laboral vigent en tot allò que no és previst en aquest Conveni.

Garanties sindicals

Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, tindran les garanties següents:

a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, on seran escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal.

b) Prioritat de permanència en les empreses o centres de treball en els supòsits de suspensió o d'extinció de contractes per causes tecnològiques o econòmiques.

c) No serà acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, sempre que no concorri un expedient contradictori.

d) Expressar, col·legialment si es tracta de comitè, amb llibertat, les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, pot publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social.

Cadascun dels membres del comitè d'empresa o els delegats de personal de cada centre de treball disposa d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb el barem següent:

Fins a 50 treballadors.....	15 hores
De 51 a 100 treballadors.....	25 hores
Superior a 100 treballadors.....	30 hores

Amb la finalitat d'efectuar els controls necessaris, els treballadors que siguin delegats sindicals i de personal i membres del comitè d'empresa que utilitzin el crèdit d'hores que els correspongui ho comunicaran i ho justificaran a les empreses posteriorment.

Els membres del comitè d'empresa o els delegats de personal d'una mateixa candidatura poden cedir totes o una part de les hores esmentades per acumular-les a favor d'un o diversos dels seus companys de la seva central sindical. Aquesta acumulació es notificarà a l'empresa, amb la suficient antelació, amb els noms i cognoms de les persones que cedeixin el seu crèdit d'hores, i els dels beneficiats per l'acumulació, com també el nombre d'hores que hagin acumulat.

No es computen dins el màxim d'hores establertes per aquest Conveni aquelles hores que utilitzin en la negociació dels convenis col·lectius els delegats de personal o els membres del comitè d'empresa.

No es computen a efectes del màxim d'hores esmentat les emprades en organismes públics.

Cap membre del comitè d'empresa o delegat de personal no pot ser acomiadat o sancionat mentre duri l'exercici de les seves funcions, ni en l'any següent al seu cessament. En tot allò que no prevegi aquest Conveni, s'aplica la legislació vigent.

Tenen prioritat de romandre a l'empresa o centre de treball, respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

Sense ultrapassar el màxim legal, els membres del comitè d'empresa o els delegats de personal poden emprar les hores sindicals per assistir a cursos de formació organitzats pels sindicats, instituts de formació o altres entitats.

La direcció del centre de treball es reuneix amb el comitè d'empresa o amb delegats de personal com a mínim dues vegades a l'any. La convocatòria de la reunió i l'ordre del dia s'estableixen amb anterioritat.

En tot allò que no preveu aquest Conveni, s'aplica l'Estatut dels treballadors i la Llei de llibertat sindical.

Article 38. Quotes sindicals

A requeriment dels treballadors afiliats al sindicat, les empreses descomptaran de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

El delegat o representant sindical, amb l'autorització per escrit dels treballadors, enviarà a la direcció de l'empresa un escrit, on sol·licitarà la quantia de la quota, l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany el treballador i també el número de compte o el de la llibreta d'estalvis.

En les empreses sense delegats de personal o sense delegat sindical, els treballadors interessats en aquesta operació podran demanar individualment aquest servei amb un escrit on constin les dades esmentades anteriorment.

Article 39. Drets laborals

Els treballadors tindran dret a sindicar-se lliurement i a no ser discriminats a la feina per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats en l'Estatut dels treballadors, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, com tampoc per raó de llengua dins de l'Estat espanyol.

Article 40. Drets dels afiliats al sindicat

1. Els treballadors afiliats a un sindicat en l'àmbit de l'empresa o centre de treball tindran dret a:

- a) Constituir seccions sindicals d'acord amb la Llei orgànica de llibertat sindical.
- b) Celebrar reunions, un cop feta la notificació a l'empresari, cobrar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball sempre que no es pertorbi l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que li envii el seu sindicat.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i d'aquells que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que s'estableixi en les administracions públiques o tinguin delegat de personal, tindran dret a:

a) La difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general. L'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que se situarà en el centre de treball i en un lloc adequat per a l'accés dels treballadors.

b) A la negociació col·lectiva en els termes establerts en la seva legitimació específica.

c) A la utilització d'un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats, en aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 treballadors.

Article 41. Comitès intercentres

En aquelles empreses que tinguin centres de treball amb més de 150 treballadors a cada centre en una o més províncies, es podran constituir comitès intercentres amb un màxim de 13 membres, que seran designats entre els components dels diferents comitès de centre.

Article 42. Legitimació

Tindran dret legal per intervenir en la comissió negociadora d'aquest Conveni els sindicats, federacions o confederacions sindicals amb un mínim del 10% dels membres del comitè o delegats de personal d'àmbit territorial d'aplicació d'aquest Conveni i les associacions empresarials amb el 10% dels empresaris afectats per aquest Conveni.

La comissió negociadora quedarà vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o confederacions sindicals i les associacions empresarials a les quals es refereix l'apartat anterior, representin com a mínim la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, com també la majoria dels empresaris afectats per aquest Conveni.

Article 43. Llicències en cas de negociació del Conveni

Els representants dels treballadors, com a membres de la comissió negociadora d'aquest Conveni, tindran dret a gaudir de les hores necessàries retribuïdes per assistir a totes les reunions que l'esmentada comissió efectui fins a l'acabament de la negociació.

CAPÍTOL 9

Disposicions diverses

Article 44. Cànon de negociació

D'acord amb l'article 11 de la LOLS, l'empresa descomptarà en concepte de cànon de negociació la quantitat de 30 euros per cada any, més l'increment de l'IPC. En tot cas, s'ha de respectar la voluntat individual del treballador que haurà de formalitzar-la per escrit, prèviament al descompte.

Aquestes quantitats recaptades es repartiran proporcionalment entre les centrals sindicals signants d'aquest Conveni.

Article 45. Salut laboral, formació professional, promoció de la formació ocupacional, arbitratge i conciliació

En relació amb la salut laboral, la formació professional, la promoció de la formació ocupacional i la solució de conflicte de treball, s'actua segons l'acord Interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats el 7 de novembre de 1990, i també el Reglament del Tribunal de Mediació, Conciliació i Arbitratge de Catalunya.

Aquests acords s'incorporen com a annexos del Conveni per tal que els desenvolupi posteriorment la comissió paritària del Conveni.

Clàusula de submissió a l'Acord Interprofessional de Catalunya.

Ambdues parts s'adhereixen a l'Acord Interprofessional de Catalunya, en relació a la solució de conflictes de treball, signat pels sindicats UGT i CCOO i la patronal Foment del Treball Nacional, el dia 7 de novembre de 1990, publicat al DOG número 1.397, de 23 de gener de 1991, i al Reglament del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya, publicat al DOG de 12 de febrer de 1992.

Article 46. Quitances. Rebuts de salari

Els empresaris sol·licitaran a l'autoritat laboral uns models homologats unitaris per a totes les empreses.

CAPÍTOL 10

Disposicions finals

Article 47. Publicitat

Les empreses afectades per aquest Conveni tindran exposats en els seus centres de treball, en un lloc visible, un exemplar del Conveni perquè els treballadors n'estiguin informats.

Article 48. Comissió paritària

La comissió paritària entendre de les qüestions que es derivin de la representació, aplicació, vigilància, mediació i control d'aquest Conveni, i s'haurà de reunir sempre que es requereixi per escrit per alguna de les parts, amb un termini de 15 dies.

Aquesta comissió estarà composta per quatre representants de les empreses i per quatre dels treballadors, dos membres de la UGT i dos membres de CCOO, i d'entre ells s'escollirà un secretari si bé s'entendrà vàlidament constituïda la reunió quan hi assisteixin dos representants dels treballadors i dos de les empreses. En cas de desacord entre ambdues parts en els temes a tractar, es recorrerà a l'arbitratge d'una persona imparcial, nomenada de mutu acord.

Cada part de la comissió podrà ser assistida, si ho considera convenient, de forma permanent o ocasional, per assessors. El temps que destinin els representants dels treballadors a l'exercici de les seves funcions, dins de l'àmbit de funcionament d'aquesta comissió, tindrà la consideració d'absència justificada i retribuïda. La comissió de vigilància serà única per a tota la província.

Article 49. Funcions de la comissió paritària

La comissió paritària tindrà les funcions següents:

- Interpretació del Conveni.
- Vigilarà i garantirà l'aplicació correcta del Conveni.
- Mediació en el cas de conflicte col·lectiu, quan sigui requerida la seva intervenció.
- Intentarà que, durant el temps de vigència d'aquest Conveni, empresaris i treballadors arribin a un acord en les situacions de caràcter excepcional que es puguin presentar i que pel seu caràcter anormal afectin les bones relacions d'ambdues parts.
- l'adequació dels salaris a allò pactat en el Conveni, la vigilància en el seguiment dels cursos de formació i tot allò que se li encarregui en aquest Conveni.

Article 50. Procediment

Els empresaris i treballadors afectats per l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni podran formular les reclamacions, consultes o les qüestions que se'ls puguin presentar en relació amb l'aplicació o interpretació

d'aquest Conveni. Per això, cadascuna de les parts faran arribar un escrit on es farà constar la qüestió o qüestions que han d'estudiar els seus representants en la comissió negociadora.

Aquest escrit es traslladarà a l'altra part i també al secretari de la comissió, que citarà ambdues representacions en el termini màxim de cinc dies, farà constar-hi dia, hora i lloc de reunió de la comissió de vigilància.

En cas de desacord al si de la comissió, en relació amb qualsevol dels assumptes plantejats, es tindran en compte els requisits següents:

a) Les votacions es portaran a terme per cadascuna de les representacions en bloc, perquè no es produeixi cap error quan es comptabilitzi el vot de qualsevol membre d'una representació, amb els vots de l'altra part.

b) Les votacions en cada representació, en el cas que no hi hagi unanimitat, es resoldran per majoria simple.

c) A fi que la comissió se sotmeti a l'arbitratge voluntari, requerirà el vot unànim de tots els membres de la comissió.

Per solucionar les discrepàncies que sorgeixin al si de la comissió paritària, les parts se sotmetran expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 51. Règim disciplinari

Els treballadors per incompliment laboral seran sancionats d'acord amb els articles 54, 55 i 58 de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals aplicables.

Article 52. Indivisibilitat del Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica, es consideren globalment i conjuntament.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, adopti mesures contràries a tot allò que les parts han pactat, la comissió negociadora haurà de considerar novament el conjunt del Conveni, en els cinc dies següents a aquell en què hagi recaigut la resolució ferma.

Article 53. Garanties individuals

Es respectaran les condicions personals que globalment considerades superin allò pactat en aquest Conveni i en còmput anual. Es respectaran les garanties personals, sense que puguin entendre's vinculades a llocs de treball, categories professionals i altres circumstàncies, per la qual cosa el personal de nou ingrés no podrà al·legar al seu favor les condicions més beneficioses gaudides pels treballadors que anteriorment ocupaven els llocs de treball a què siguin destinats o promoguts, i es mantindrà estrictament ad personam.

Article 54. Condicions anteriors a l'entrada en vigor del Conveni

Tots els conceptes econòmics existents a les empreses amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, valorats en el seu conjunt, absorbiran i compensaran els existents en el moment del començament de la seva vigència sigui quina sigui la seva forma, denominació i naturalesa.

Article 55. Condicions futures a l'entrada en vigor del Conveni

Les disposicions legals futures que signifiquin una variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retribuïts existents, o que en suposin la creació de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquests i/o aquestes en la seva totalitat i en còmput anual, superin el nivell total d'aquest Conveni. En cas contrari, es consideraran absorbits per les millores aquí pactades.

Article 56. Dret supletori

En tot allò que no prevegi aquest Conveni, regirà l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals i reglamentàries vigents aplicables

ANNEX 1

Retribució salarial

Per període comprés entre l'1-6-2015 i el 31-12-2015. 0.75%

SBM= salari base mensual (en euros)

PTM = plus de transport mensual (en euros)

H.EX= Hora extra sense antiguitat (en euros)

NIVELLS	SBM	PTM	H.EX
NIVELL I			
Personal Directiu			
Titulat superior, gerent	1245.61	35.6010	14.66
NIVELL II			
Cap de comptabilitat,			
Cap de vendes			
Cap de compres	1111.05	31.7563	13.08
NIVELL III			
Oficial administratiu			
Encarregat			
Carretiller	890.22	25.4119	10.47
NIVELL IV			
Auxiliar administratiu			
Telefonista, estibador			
Manipulador/a, envasador/a			
Amb personal a càrrec seu	794.87	22.7005	9.36
NIVELL V			
Manipulador/a, envasador/a			
Netejador/a, peó, a partir de 16 anys	759.09	21.7298	8.94

Personal fix discontinu

SBH= salari base hora (en euros)

PTH = plus de transport hora (en euros)

H.EX= Hora extra sense antiguitat (en euros)

NIVELLS	SBH	PTH	H EX (1.50)
NIVELL V			
Manipulador/a, envasador/a	5,91	0,1316	8.87

Personal eventual

SBH= salari base hora (en euros)

PTH = plus de transport hora (en euros)

H.EX= Hora extra (en euros)

NIVELLS	SBH	PTH	H EX (1.50)
NIVELL V			
Manipulador/a, envasador/a	5,57	0,1770	8.36

RETIBUCIÓ SALARIAL 2016

Per període comprés entre l'1-1-2016 i el 31-12-2016. 1%

SBM= salari base mensual (en euros)

PTM = plus de transport mensual (en euros)

H.EX= Hora extra sense antiguitat (en euros)

NIVELLS	SBM	PTM	H.EX
NIVELL I			
Personal directiu			
Titulat superior, gerent	1258.07	35.9570	14.81
NIVELL II			
Cap de comptabilitat,			
Cap de vendes,			
Cap de compres	1122.16	32.0739	13.21
NIVELL III			
Oficial administratiu,			
Encarregat			
Carretiller	899.12	25.6660	10.58
NIVELL IV			
Auxiliar administratiu			
Telefonista, estibador			
Manipulador/a, envasador/a			
Amb personal a càrrec seu	802.82	22.9275	9.45
NIVELL V			
Manipulador/a, envasador/a			
Netejador/a, peó, a partir de 16 anys.	766.68	21.9471	9.03

Personal fix discontinu

SBH= salari base hora (en euros)

PTH = plus de transport hora (en euros)

H.EX= Hora extra sense antiguitat (en euros)

NIVELLS	SBH	PTH	H EX (1.50)
NIVELL V			
Manipulador/a, envasador/a	5,97	0,1329	8.96

Personal eventual

SBH= salari base hora (en euros)

PTH = plus de transport hora (en euros)

H.EX= Hora extra (en euros)

NIVELLS	SBH	PTH	H EX (1.50)
NIVELL V			
Manipulador/a, envasador/a	5,63	0,1788	8.44